

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ EDEBİYAT FAKÜLTESİ YAYINLARI
PUBLICATIONS OF THE FACULTY OF LETTERS, ISTANBUL UNIVERSITY

İSLÂM TETKİKLERİ DERGİSİ

(REVIEW OF THE INSTITUTE OF ISLAMIC STUDIES)

Kurucusu :
Ord. Prof. Dr. Z.V. Togan

Müdür — Editor
Prof. Dr. Bekir KÜTÜKOĞLU

CİLD — VOLUME : VIII
CÜZ — PARTS : 1-4
1984

Edebiyat Fakültesi Basımevi
İSTANBUL — 1984

İslâm Hukukunda İşçinin hakları*

Muhammed Fehr ŞAKFE

Tercüme : Servet ARMAĞAN

İşçi, borçlarına mukabil haklara sahiptir. Bu haklar, ya devlete, ya da işverene bazı mükellefiyetler yükler. Bu hakları şu şekilde özetleyebiliriz :

- 1 — Çalışma Hakkı
- 2 — Ücret Hakkı ve ekleri
- 3 — İş yerinin sağlık şartlarına uygunluğunu talep Hakkı
- 4 — Tazminat Hakkı

Bu haklardan herbirini biraz tafsilât vererek ele alacağız, İnşallah.

1 — Çalışma Hakkı

İslâm'da Devletin önemli vazifelerinden biri, tabii gelirler ile Allah'ın insanların hizmetine musahhar kıldığı diğer bütün gelirlerden istifade ederek toplumu ıslah ve kuvvetlendirmek için çalışmaktır. Bu da, çalışan eli işletmek (çalıştırmak) ve, daima fakirlik ve mahrumiyetle bağlantılı olan işsizliğe kesin olarak çare bulmak, ortadan kaldırmak suretiyle olur.

Hz. Peygamber (ASM), fakirlikten daima Allaha sığınır ve onu küfürle mukayese ederdi. Küfür, insanın inkârına delâlet ettiği için, en kötü bir beşerî sıfattır.

* Bu yazı müellifin «İslâm'da İş Hukuku ve İşçinin Hakları» isimli arabça eserinin, Beyrut 1387-1967, birinci baskısından tercüme edilmiştir (sh. 66-79 ve 94-105) «İşçinin Borçları» kısmı, bu derginin, c. VII, cüz : 3-4, 1979, sh. 139-149'da yine tarafımızdan tercüme edilerek yayınlanmıştır.

Fakirliğe karşı savaş, toplumun refahını gerçekleştirme ve ona kuvvet ve mukavemet esaslarını temin uğrunda İslâm'ın vazettiği prensiplerle ahenkli olarak, İslâm dini, çalışma hürriyetini kabul etmekle iktifa etmemiş, ona tâbi olmaya gayret etmiş ve, imkân ve vesileleri varsa, müslümanları diledikleri helâl işlerde çalışmalarını teşvik etmiştir.

Sosyal bir vazife olarak çalışma, herhalde devletin düzenlemesi ve işsizleri gözetmesi gereken bir husustur. Devlet çalışma gücü olanların, insanların artığı ile yaşayan ve sadaka toplayanlara (sadaka avcılığı yapanlara) müsaade etmez.

Hız. Peygamber (ASM) sahabelerinden insanlardan bir şey istememeleri hususunda ahd (söz) almıştır.

Bu sebeple, işsizlere çalışma imkânları hazırlamak İslâm Devletinin vazifelerindedir. Hız. Peygamber (ASM), İslâm Devletinin Başkanı olarak, bir işsiz çalışmaya imkânlarını hazırlamaya büyük ihtimam göstermiştir. Bu, devletlerin uyması gereken ve onları bağlayan bir sünnettir. Ancak bu sünnetin tatbiki, zamana ve toplumların bünyesine göre farklı olur.

Bir defasında ensardan güçlü kuvvetli biri Hız. Peygambere (ASM) gelmiş ve ondan birşeyler (mal) istemiştir.

Hız. Peygamber (ASM) ona şöyle demiştir :

«— Evinde hiç birşey yokmu?

— Var. Bir kısmını giydiğimiz, bir kısmını da yaygı olarak kullandığımız kalın bir kumaş var. Birde su içtiğimiz bir kab var.

— Onları bana getir».

Adam bu eşyaları getirince Hız. Peygamber (ASM) onları eline aldı ve şöyle buyurdu :

«— Bu ikisini kim satın almak ister?

Adamın biri :

«— 'Ben ikisini bir dirheme alırım' dedi

Hız. Peygamber (ASM);

— Bir dirhemden fazla veren var mı? diye (İki veya üç defa) sordu. Bir başka şahıs :

«— Ben iki dirheme alırım» dedi. Peygamber (ASM) hemen iki parça eşyayı ona verdi ve iki dirhemi alarak malın sahibi ensarı'ye verdi. Sonra şöyle buyurdu :

«— Bir dirhem ile yiyecek al, ailene götür. Bir dirhem ile de bir keser al ve bana getir». Adam aldı getirdi. Hız. Peygamber (ASM) eliyle bir sopayı ona sıkıca bağladı ve sonra şöyle dedi :

«— Şimdi git, odun kır ve sat! Seni onbeş gün görmeyeceğim».

Adam kendisine emredilene yaptı, sonra geldi. Onbeş dirhem kazanmıştı. Bir kısım ile giyecek, bir kısım ile de yiyecek satın aldı.

Hz. Peygamber (ASM) ona şöyle dedi :

«— Bu senin için, kıyamet gününde yüzünde dilenciliğin bir leke olarak nişan olmasından hayırlıdır. Dilencilik sadece üç grup için câizdir : Çok fakir olan, çok borçlu olan ve hastalıklı kan sahibi olan»¹.

İslâmiyet, işsizlerin çalışma imkânlarını temin gayesiyle, mâlî vasıtaları ortadan kaldırmamıştır, bilakis Allah Beytü'l-Mal'ın bütün gelirlerinden fakir ve miskinlere hisse ayırmıştır. Devlet, müslüman olsun veya olmasın, onların ihtiyaçlarını gidermekle mükelleftir.

Allah Kur'an-ı Kerim'de zekâtın sarf yerlerini göstermiştir. Bir âyette şöyle buyuruluyor :

«Sadakalar, Allah'tan bir farz olarak ancak fakirlere, miskinlere, (sadakaların) üzerine memur olanlara, kalpleri (Müslümanlığa) alışdırılmak istenenlere, kölelere, esirlere, (borcundan başka nisabı olmayan) borçlulara, Allah yolunda (harcamaya) ve yol oğluna (yani memleketinde zengin bile olsa meşru bir maksadla seyrü sefer ederken muhtaç kalmış olan yolculara) mahsustur. Allah hakkıyla bilendir, tam hüküm ve hikmet sahibidir»².

Âlimler fakirler ile miskinler arasında ayırım yapmakta görüş ayrılığına düşmüşlerdir. Bu kelimelerin ruhuna ve hukuki mevzuatın hikmetine en yakın tefsir şudur : Fakir, çalışabilecek olan ve fakat iş bulamayan, ya da bulup ta aldığı ücret ailesinin ihtiyacına kafi gelmeyen kimsedir. Miskin ise, kör, kötürüm (yatalak), felçli ve diğer kimselerdir³.

2 — Ücret Hakkı ve ekleri

Ücret'in lügât mânası kira ve kira parasıdır. Hukukçular ücreti, yapılan (ifa edilen) menfaate karşılık verilen mal olarak tarif ediyorlar⁴. Kamu Hukukçuları, işçiye, işini elde etmek için verilen şey olarak tarif ediyorlar. Ona ilâve (ek) olarak verilen şeyin nev'i ne olursa olsun ücret mefhumuna dahildir⁵. Bütün bunlar şu âyet gereğince caizdir :

1 Tirmizî rivayet etmiştir.

2 Tevbe, 60.

3 Dr. Mustafa Es-Sibaî, *Şerh'u'l-Ahvali's-Şahsiyye*, sh. 431.

4 *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye*, md. 404 hükmü şöyledir : «Ücret, kira yani bedel-i menfaat ve icar kiraya vermek ve isticar, kira ile tutmak demektir.

5 1959 tarihli *Suriye İş K.* md. 3

«Eğer (kendilerinden olan evlâtlarınızı) sizin faidenize emzirirlerse onlara ücretlerini verin»⁶.

Hz. Peygamber (ASM) de şöyle buyurmuştur :

«Ben kıyamet gününde üç kişinin hasmıyım : Bana söz verip sonra sözünden dönen kimse; hür bir şahsı satıp, parasını yiyen; ve bir işçiyi kiralayan, onu çalıştıran ve fakat ona ücretini ödemeyen kimse»⁷.

Ücrete Hak kazanma

Özel işçi (ecir-i hâs), çalışmasa bile, mücerret nefsini iş sahibine (iş verene) teslim etmekle ücrete hak kazanır. Buna karşılık, müşterek işçi, çalışmadıkça ücrete hak kazanamaz.

Eğer, akid taraflar menfaatin verilmesi için bir müddet tayin etmişlerse, işçi ücretine akitte belirtilen tarihte hak kazanır. Yok eğer başlangıçta akitte müddet belirtilmemişse, işçi, akit tarihinde ücretine hak kazanır⁸. Eğer menfaatin, işe göre takdir edilmesinde ittifak etmişlerse, işçi ücretine, aksine bir anlaşma yoksa, işi bitirince hak kazanır.

Âkid tarafların kabul ettikleri şartlara göre, ücretin verilmesini öne alma (ta'cil) veya ileriye atma (te'cil) mümkündür⁹.

Zahirîler buna karşı çıkmışlar ve ücretin verilmesinin öne alınması veya ileriye atılmasının câiz olmadığını söylemişlerdir; onlara göre ücret, işin bitiminde hemen ödenmelidir¹⁰.

Ancak kabul ve tercih edilen görüş, âlimlerin kabul ettiği ve Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye'nin tanzim ettiği görüştür. Şayet taraflardan biri öne alma ve ileriye atmayı şart koşmamışsa, ücret, işin bitiminden hemen sonra ödenmek gerekir. Çünkü, Hz. Peygamber (ASM) şöyle buyurmuştur :

6 Talak, 6.

7 Buharî rivayet ediyor.

8 Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye md. 485-486 Hükümü şöyledir :

«Müddet-i icârenin ibtidası hîn-i akidde tesmiye ya'ni zikr ve tayin olunan vakitten itibaren vâkî olur».

«Hîn-i akidde ibtida-i müddet tesmiye olunmaz ise vakt-i akidden itibaren vâkî olur».

9 Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye md. 473 hükümü şöyledir :

«Ücretin tâcil ve te'cili hakkında akıdeyn her ne şart ederlerse ona riayet olur».

10 El-Muhalla, c. 8, sh. 183.

«İşçiye ücretini, teri kurumadan veriniz»¹¹.

Hukukçular, boyacı ve terzi gibi müşterek işçinin, ödemenin tehiri şart koşulmamışsa, ücreti ödeninceye kadar, işverene karşı malı hapsetme hakkının mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Eğer eşya elinde telef olursa, tazmin borcu yoktur, fakat ücrete de hak kazanamaz.

Ücret şekilleri :

Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye'nin 463 maddesi şu şekilde bir hüküm ihtiva etmektedir :

«*Bey'de semen olmağa salih olan şey icarede bedel olmağa salih olduğu gibi semen olmağa salih olmayan şeyler bedel-i icare olabilir*».

Görüldüğü gibi, burada satışta bedel olabilen şey kirada da bedel olabilmektedir. Ücret İslâm Hukuku nazarında, para, eşya ve haklar gibi dayanıklı ve normal olarak tedavülü mümkün olan şeyler olmalıdır¹².

İçki, ölü ve domuz gibi şeyler ücret olamaz. Çünkü, bütün bunlar İslâm Hukuku nazarında dayanıklı şeyler sayılmazlar.

Ücretlerde aslolan, işçinin muhtelif işlerinde kullanabileceği kanunî para ile ödemektir. Eğer akid ücretin para ile olacağını ihtiva ediyor ve paranın çeşidini ve miktarını da tesbit etmişse, işveren akidde tasrih edildiği şekilde çeşidi ve miktarı ödemeye mecburdur. Şayet akidde belirtilen, birçok para çeşidini içine alıyorsa, ücret en çok revaçta olan nev'iden ödemelidir¹³. Eğer anlaşmada mevcutsa, işveren ev, yemek, elbise veya diğer herhangi bir eşyayı ücretin mukaddemesi olarak ödeyebilir. Ya da ücret memleketin veya mesleğin örfüne göre ödenir. İşveren şartlara ve örflere göre ücretin bir kısmını para, bir kısmını ise aynı mukaddemat olarak ödeyebilir.

Eşya ile ücret verilmesi halinde eşyanın cinsi, sıfatı ve miktarının mâlum olması şarttır; müşahade vasıf yerine geçer¹⁴. Eğer nev'i ve miktar belli ve fakat vasfı zikredilmemişse, ücret zikredilen aynı nev'in orta vasfından ödenir¹⁵.

11 İbn-i Mâce Ömer'den rivayet ediyor. Münavi hâdis ligayrihi hasen demiştir.

12 Hanefi fıkhuına göre mal, mücerret haklar olmayıp sadece maddî eşyaya münhasırdır. Çünkü, onlara göre bunlar mal sayılmazlar. Ancak İslâm Hukuku prensipleri Hanefi mezhebi dışında bunları genişletmişlerdir. Osmanlı Devleti Muhakemat Usulu Kanununun 64. maddesi bunu tanzim etmiştir.

13 Mustafa Ez-Zerka, *Akdü'l-Bey'*, sh. 89

14 Er-Remlî *Nihayetü'l-Mühtac*, c. 5, sh. 264.

15 *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye*'nin 566 maddesi hükmü şöyledir :

«Kıyemiyattan lâaletta'yın bir şey verilmek üzere ecir ile akd-i icare olundukda ecr-i misil lâzım olur».

Hukukçular, işçinin elbisesi ve yemeği karşılığında kiralanabileceğini kabul etmişler ve elbise ve yemeğin örfe göre yapılmasını şart koşmuşlardır. İşveren ona ancak kabul edeceği şeyleri yedirebilir; içki ve domuz yedirip içiremez. İşçinin hastalığı ve âciz olması nafaka hakkını düşürmez. Şayet yiyemiyorsa bedelini dayanıklı para ile öder¹⁶.

Ücret ödeme mecburiyeti :

İşveren, âkit tarafların baskısız ve ikrahsız rızasıyla akid tamamlanınca, akitte belirtilen ücreti ödemek mecburiyetindedir. İkraha madde veya manevî olabilir.

Ancak akid yapılırken ücreti sınırlandırmak iki taraf arasında eşit olmayan bir pazarlığa sebep olabilir. Akdin birinci tarafı olan işveren kuvvetli, ikinci taraf olan işçi ise zayıf durumda kalabilir. Bilhassa işsizliğin yaygın ve ücretlerin düşük olduğu zamanlarda, kendisini ve ailesini geçindirmek mecburiyetinde kalan işçi, gayreti ve kabiliyetinden aşağı seviyede bir ücreti kabule mecbur kalabilir. Yerli ve yabancı hukuklar bu gibi durumlara bir hal çaresi bulamamışlardır. Çünkü işveren ikrahta bulunmuyor, bilakis ikrah bizzat işçiler arasında söz konusu olmaktadır. Bu sebeple hukukçular şu kaideye uygun olarak akdin bağlayıcılığını belirtmişlerdir :

«*Akit, âkit tarafların şeriatıdır (Kanundur)*».

İslâmiyet ise, adalet ve teşriî hikmete uygun olarak bir hal çaresi koymuştur. İzdırar sebebiyle yapılan akdin batıl olduğunu (fesad) söylemiş ve işçiye ecr-i misil verilmesini kabul etmiştir.

Çünkü; Âyet-i kerime şöyle demektedir :

«*İnsanların eşyasına (karşı) haksızlık etmeyin*»¹⁷.

İslâmiyet müslüman devlet başkanına işçiyi himaye için müdahale ve ücretini takdir mecburiyeti koymuştur. Bu meseleyi üstadımız Haneffî hukukçu Muhammed el Hamid'de yazdık. Kendileri teşekküre layık uzun bir cevap verdi. Bu cevaptan aşağıdaki kısa parçayı alıyorum :

16 İmam Malik ve İmam Ahmed, işçinin giymesi ve yemesi karşılığında kiralanmasına cevaz veriyorlar. Şafii ve İbn-i Hazm ise kabul etmiyorlar. Ebu Hanife ise sadece emzikci kadın için kabul ediyor. Görüş ayrılıklarının sebebi ücretin miktarının bilinmemesi veya bilinmesi konusundaki farklı görüşleridir. Çünkü, verilen ücretin farklı olması ve işçinin yeterliliği konusundaki farklar söz konusu olmaktadır.

Bu konu için bkz. İbn-i Hazm c. 8, sh. 203; İbn-i RÜŞD, *Bidayet'ül-Müctehid*, c. 2, sh. 225.

17 *Âraf*, 85.

«Dürr-ü Muhtar'da şu hüküm vardır : İztırar halinde yapılan satım ve alım bâtıldır (fasiddir.. ilaâhir). Bu hüküm hakkında İbn-i Âbidin (RA) şunları yazıyor; «Bu, bir şahsın yemeğe, içmeye ve giymeye ve diğer benzer şeylere mecbur kalmasıdır. Ancak, satıcı ona malın değerinden çok fazla satıyor. Ondan aynı şekilde satın almak da böyledir».

Alım ve satımın bâtil olması için fâhiş gabin olması şarttır. Fâhiş gabine, kuvvetliyi kuvvetlendiren her türlü husus dahil değildir. Ancak hafif gabin dahil olabilir. Çünkü burada müsamaha söz konusudur, başka bir şey değil.

Eğer satımı, eşyanın mübadelesi, yani parayı parayla mübadele etmek olarak kabul edersek, kirayı ise ücret mukabilinde menfaatin mübadelesi şeklinde kabul ederiz. Bu taktirde kirayı menfaat mukabilinde bir satım kabul etmemiz lâzımdır. İslâm hukukçuları bu hususu belirtiyorlar ve şöyle diyorlar : *Satışı ifsad eden kirayı da ifsad eder.*

Eğer akdin bâtil olması, akdin gerektirmediği bir şart sebebiyle ortaya çıkıyor ve menfaat âkid taraflardan birine gereğinden ve mecbur olduğundan fazla bir menfaat sağlıyorsa, bu taktirde ecr-i misil gerekir. Fakat bu ecr-i misil akitde belirtilen ücreti aşamaz, çünkü, âkit tarafların rızasıyla meydana gelmiştir. Ama âkid ücretin bilinmemesinden bâtil oluyorsa, ecr-i misil, ne kadar olursa olsun, ödenir.

Kira, menfaati satmak olduğuna göre —menfaatin satılması eşyaların satılması ile muteber ve bâtil olma bakımından aynıdır.—, hukukî görüş, ıztırar, ücretten daha azını almada söz konusu olmuşsa, ecr-i misil vâcib olur, şart koşulmuş olmasına bakılmaz.

Şayet bir şahıs kendisinin ve aile fertlerinin geçimi için çok muhtaç olsa, bir sömürücü de piyasadaki fiyattan daha düşük bir ücret vererek onu istismar etse, İslâmiyet'in istediği adaleti gerçekleştirmek için bedelin miktarını yükseltmek gerekir. Aynı durum, ücretten çok yüksek bir ücretle işçi tutulmaya mecbur olması halinde de söz konusudur. Bu hükümler, Allah'ın emrettiği şu âyetin cümlesindedir :

«*Nasın eşyasını, (mallarını), hakkını eksiltmeyin, yeryüzünde fesadcılar olarak fenâlık yapmayın*»¹⁸.

Bir hukuk kaidesi şöyle demektedir :

«*Zarar izale edilir*».

Ben bu görüşümü Mısırlı büyük Hanefi Hukukçu Muhammed Ebu Zehra'ya yazdım, verdiği cevapta beni tamamen tasdik etti ve şöyle dedi :

«Bu güzel bir kıyastır. Çünkü satış ile kira arasında, ikrah ile gabin halindeki benzerlik esası üzerine kurulmuştur».

El-Hamid'in cevabı burada sona erdi. El-Hamid'in cevabında yer alan ecr-i misil garazsız ehl-i vukufun takdir edeceği ücrettir. Bilirkişi takdirlerini yaparken sanat'ın nev'ini, sarfedilen emeği ve ücret piyasasındaki ücretlerin seviyesini nazara alır.

(Müellif bundan sonra ücretlerin takdirine elverişli ölçüler üzerinde ileri sürülen görüşleri sıralamaktadır).

— Ücretin ekleri —

1 — *Yemek* : İşveren, şayet örf ve adet bunu gerektiriyorsa¹⁹, ücrete ilâve olarak işçiye yemek vermesi gerekir. Aynı şekilde ev (lojman), elbise ve ilâcını da vermelidir. Bu konuda örf ve adet şart makamına geçer; önemli hukuk kaidelerinden biri şöyledir :

«Örf ile mâruf olan şey şart kılınmış gibidir»²⁰.

Eğer örf yoksa ve fakat işveren işçilerini teşvik etmek ve onlara ikramda bulunmak istiyorsa onlara yemek, ev, elbise ve ilâç veriyorsa, bu onun işçilere bir iyiliğidir ve sadaka sayılır. Eğer şart koşulmuşsa ücretin bir parçası sayılır.

2 — *İkramiye* : Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye'nin 567. maddesi şu hükümü ihtiva etmektedir.

«*Hademeye hariçten verilmiş olan bahşiş ücrete mahsub edilemez*».

Şayet işçi kahve ve otelde çalışıyorsa ve hizmeti karşılığı bahşiş alıyorsa bu bir ikramiye sayılıp, işveren tarafından ücretine mahsub edilemez. Çünkü müşterinin işçiye, hizmetini ve çalışmasını beğendiği için verdiği özel bir teberrudur.

Mâlikî Mezhebi Cu'l'a²¹ cevaz vermiştir. Cu'l hâsıl olması tahmin edilen (zannedilen) bir menfaatin kiralınmasıdır veya mükellef veya reşit olan bir kimsenin hâsıl olacağını zan ettiği bir işi tahsil için miktarı ve vasıfları belli olan bir ivazın ödenmesidir. Bir doktorla hastalıktan kurulmak üzere anlaşmak gibi, Cu'l kira karşılığında verilen ikramiye benzemektedir. İşverenin şöyle söylemesi câizdir : «Şu işi şöyle söyle yaparsan sana belli bir ikramiye veririm» vs. Cu'l veya ikramiye burada

19 Bkz. *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye* md. 576 :

«*Ecire yemek vermek müste'cire lazım olmaz. Meğerki örf-i belde pla*».

20 *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye* md. 43.

21 Ibn-i Rüşd, *Bidayet'ül-Müçtehid*, c. 2, sh. 232.

ücretten bir parça sayılmaz, işveren anlaşma yapılan ücrete ilâve olarak ikramiyeyi vermeye mecburdur.

3 — *Ek Ücret :*

İşçi ancak, iş sahibiyle anlaştığı işi yapmaya mecburdur. Müddetli yahut götürü (belli bir işi bitirme) olsun iş sahibi bundan fazla onu çalıştırırsa, işçinin sarfettiği yeni emeğe karşılık ek bir ücret vermeye mecburdur. Bu şuna benzer iki kişi Şam'da çalışmak üzere anlaşılıyorlar. Sonra iş sahibi onu diğer bir yerde çalışmak için gönderse, onu normal göstereceği emekten fazla bir gayrete mecbur tutsa iş sahibi şu hadis gereğince ayrı bir ücret vermesi gerekir :

Hadis-i Şerif : «*Onlara külfet yüklediğiniz zaman onlara yardım ediniz*»²².

Şüphe yok ki ek ücret Hz. Peygamber'in (ASM) teşvik ettiği bir yardımdır.

4 — *Aile yardımı :*

Aile yardımı işçinin ve diğer muhtaçların, işverenden değil fakat devlet malından bir hakkıdır. Hz. Peygamber (ASM) evliye iki hisse, bekâra bir hisse verirdi²³. Hz. Ömer (RA) doğan her çocuğa Beyt'ül-Mal'dan maaş bağlanmasını kararlaştırmıştır, ve çocukların giydirilmesi ve beslenmesi için evliye yardım etmiş ve onları çoğalmaya ve çocuk yapmaya teşvik etmiştir. Muhammed bin Hilal el Medyenî şöyle rivayet etmektedir : Babam o da büyükannemden naklen şöyle bahsetmiştir; Büyükannem Hz. Osman (RA)'ı ziyaret ederdi. Bir gün Hz. Osman o kadını göremeyince hanımına şöyle dedi :

«Falan kadını neden göremiyorum»? Karısı şöyle cevap verdi : «Ey müminlerin emiri o kadın bu gece bir erkek çocuk doğurdu. Bana eli dirhem ve uzun bir kumaş parçası gönder dedi». Onun üzerine Hz. Osman (RA) şöyle cevap verdi : «Bu oğlunun hediyesidir. Bu da elbisesidir. Bir sene geçince onu yüze çıkartırız»²⁴.

5 — *Ücreti Arttırmayı talep :*

İşçi, kabiliyeti ve mahareti arttıkça, ücretinin arttırılmasını talep etmek hakkına sahiptir. Bu hususta geçen zamana bakılmaz. Ancak, mu-

22 Buhari ve Müslim.

23 Buhari. Ebu Ubeyd, «*El-Emval*» isimli eserinde zikrediyor, sh. 242.

24 *El-Emval*, sh. 238.

ayyen bir müddet geçtikten sonra işverenin işçinin ücretini arttırmasına bir engel yoktur. Eğer akidde şart koşulmuşsa, işveren bunu ödemeye mecburdur.

6 — *Sakatlık ve işden çıkarma tazminatı :*

İslâmiyet, sakatlık veya işden çıkarma halinde işçiye ödenmek için ücretinden bir kısmının kesilmesine mani olmamaktadır. Bu, takdirî ve düzenlenmesi âdil devlet başkanına ait olan bir hukuk siyaseti konusudur. Devlet başkanı birikmiş malların çalıştırılması ve nem'alandırılmasını emretme hakkına sahiptir. Şayet kâr nisbeti artarsa işçiye, menfaatinin gerektirdiği ve geçim seviyesi gereklerine göre mahsulden ve kârdan verilir.

3 — *İş yerinin Sağlık şartlarına uygunluğunu talep hakkı :*

İslâm nazarında işçi, insanlığın hayrı ve toplumun refahı yolunda gayretini ve enerjisini sarfeden bir insandır. İşçi bedenen kuvvetli, ruhen (psikolojikmen) rahat, âlî himmet sahibi ve kuvvetli azim sahibi olduğu müddetçe bu gayreti sarfetmeye devam eder. Bu sebeble o, daima kuvvetini muhafaza ve yeni enerji kazanmasına yardım edecek ve kuvveti tükeneceği zaman imdadına yetişecek maddî güvenliğe muhtaçtır. Aksi halde bedeni yıpranır, ruhen hastalanır ve gençliğin baharında erken ihtiyarlanmış olur.

Bu gibi erken ihtiyarlanmanın tesirleri topluma akseder, ve istihsal azalır. Milletin enerjisinde ve azminde güçsüzlük görülür. Bu sebeble Allah şöyle buyurmaktadır :

«Allah hiç bir kimseye gücünün yeteceğinden başkasını yüklemez»²⁵.

Hz. Peygamber (ASM) kölelerle ilgili olarak şu sözleri söylediği zaman çok önemli ahlâkî, içtimâî ve iktisadî bir kaide koymuştur.

«Onlara güçlerinin yetmediği şeyleri yüklemeyiniz»²⁶.

Köleler için böyle olunca, durum hürler için evleviyetle böyledir. Hz. Peygamber (ASM) ferde ve topluma ağır yüklerin vereceği zararları düşünmüş ve şöyle buyurmuştur :

25 Bakara, 286.

26 Buhrive Müslim.

«Allah indinde amellerin en sevimsisi, az da olsa devamlı olanıdır»²⁷.

Bu sebeble İslâmiyet, işlerinin istikrarı ve hayatının ve çalışmasının muhafazası için işçiye önemli haklar tanımıştır. Bunlar iki temel şartın gerçekleşmesiyle ortaya çıkar. Birincisi : İşçinin istirahatı ikincisi : işyerinin uygunluğu.

A — İşçinin istirahatı :

Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye'nin 495. maddesi şöyle demektedir.

«Bir kimse bir gün işlemek üzere bir ecir tuttuğu suretde tulû-i şemsden asr'a kadar yahut gurub-işemse kadar işlemek hususunda örf-i belde neyse ana göre amel olunur».

Ancak burada, içtimâî ve iktisadî şartlar bütün bu vakitlerde işçiye çalıştırmaya engel olmaktadır. Aksi halde beldenin istirahatı, ailesinin ihtiyaçlarını gidermesi ve ruhen dinlenmesi için ona vakit kalmamış olur.

İçtimâî sebeplerden biri şudur : İşçi, enerji ve kuvveti sınırlı olan bir insandır. Bir gün içinde, onu uzun müddet çalıştırmak, azmini kırar, bedenini zayıflatır ve ona bıkkınlık ve şaşkınlık verir ve ruhi buhranlara yol açar. Bedenî ve ruhî sıhhatini muhafaza etmek İslâm Hukukunun gayelerinden olduğuna göre, bu ikisinin korunmasını gerçekleştirmemiz vazifemizdir. Bunlardan biri, işçiye takatini tüketmemek üzere, günün belli saatlerinde çalışmaktır. İşin bünyesine göre, âdil devlet başkanı bazı sınırlar koyabilir. Aynı şekilde, çalışma saatlerinin tayin ve tesbit edilmesinin, fabrikalarda işsizlere iş bulmak için fırsat ortaya çıkarma gibi diğer bir içtimâî faydası da vardır.

İktisadi sebepleri ise, âlimler şöyle düşünmüşlerdir : İşçinin yapıp takdim ettiği iş, sarfettiği gayretin müddeti ile sabit ve uygun şekilde olmayabilir. Bu, birkaç saat çalıştıktan sonra işçiye arız olan yorgunluğun çalışmasını zayıflatması ve verimliliğini düşürmesi söz konusudur. Bu, tecrübenin teyid ettiği bir meseledir. Bu sebeble, çalışma müddetinin uzatılması, işyerinde işçinin, büyük bir faydası olmadan bekletmek mânâsına gelir. Rahatı kâfi derecede temin edilmişse, onun büyük verimliliği hususunda imkân doğmuş olur. Onu iş yerinde, iş saati içinde bekletmenin en iyi şekli büyük verimliliği ve müessir (semereli) gayretinin olması halidir²⁸.

27 Buhâri ve Müslim.

28 Dr. Fuad Dahman *Et-Teşriatü'l-İçtimaiyye*, sh. 365.

Buradan şu kanaate varıyoruz : Günlük iş saatinin azaltılması hem işçiye, hem de işverene büyük fayda sağlar. İşçiye mümkün olduğu kadar rahat temin edilince, bu onun enerji ve aktivitesini elde etmesi şeklinde bir menfaati ifade eder. İşverene ise, istirahat işçinin gayreti ve çalışması ile iş saatlerindeki verimliliğini mümkün kıldığından, bir menfaat ifade eder.

Ancak çalışma saatlerini sınırlamak, işçinin ücretini azaltmamak şartıyla faydalı olur. Memleketteki genel içtimai ve iktisadi durumun gerektirdiği günlük çalışma saatlerinde herhangi bir azaltma, işçinin hak ettiği ücrete tesir etmemelidir.

Günlük çalışmanın, istirahat zamanı ile ikiye ayrılması suretiyle tamamlanması tercih edilmektedir. Bu zamanın, namaz ve yemek vaktine göre ayarlanması isabetli olur. Mantık ve adalet işçiye rahata çekileceği haftalık ve senelik izin verilmesini gerektirir. Uzun yorgunluktan sonra hak ettiği enerjisini yeniden elde eder.

Hz. Peygamber (ASM) Şöyle buyurmuştur :

«Nefsinin senin üzerinde hakkı vardır, bedeninin senin üzerinde hakkı vardır, karının senin üzerinde hakkı vardır, gözünün senin üzerinde hakkı vardır...»²⁹.

Ancak bugün karşılaştığımız problem, izinin, ücretli olup olmamasıdır. Ücretli olması İslâmın, ücretin çalışma karşılığı ve çalışma miktarına olduğu düşüncesine bir aykırılık teşkil edermi? İzin esnasında çalışma yok ki, karşılığı verilsin.

Bu mes'eledede biraz tafsilât vermek gerekir. Eğer iş, günlük (yevmiyeli) ise, işçiye ücretli izin verilemez, ancak çalıştığı kadar ücret alır. İşçi haftalık çalışsan biri ise, hafta altı gün hesap edilir, tatil günü ücret alınması kabul edilir. İşçi aylıkçı ise, her hafta sadece altı gün çalışır, birgün izinli sayılır. Akidsenelik ise işçinin senelik izin hakkı vardır, özellikle iş fabrikada ise. Çünkü, fabrikada devamlı çalışma işçiye bezginlik ve bıkmalık verir, onun hislerine ve şuuruna tesir eder; onun her halde haftalık ve senelik istirahat etmesi icab eder. Böylece ruhunu dinlendirir, kuvvetini iade edecek ruhi istikrarını temin eder. Mademki, bu durum modern iş hayatının bünyesinden ortaya çıkmaktadır, o halde işveren, işçiye kafi derecede ücretli izin vermelidir. Bu izin işçiye, işçinin istirahat ettikten sonra zinde ve psikolojik güvenle işine dönmesi için senenin bir kısmında verilebilir(?).

B — İş yerinin uygunluğu :

İyi şartlarda çalışmak işçinin haklarındanır. Bu şartlar bedenin aktivite ve hayatiyetini korur, özellikle fabrikalarda toplu çalışmaların ortaya çıkmasından sonra, bir halde yüzlerce işçi çalışmakta, işçi âletin önünde, onu kontrol için hemen hemen hareketsiz bir şekilde durmaktadır. Bu, işi yorucu ve bıktırıcı hale getirmektedir. Bütün bunlara iş yerinin kötü şartları da eklenirse, işçiye çok tesir ederek, dikkatini zayıflatır, verimliliğini azaltır.

İş şartları çoktur. Bunlar içine, atmosfer (hava), ısıtma, ışıklandırma ve havalandırma, temizlik, güneş ışığının girmesi gibi sıhhi şartlar dahildir. Hatta iş yerinin ferahlatıcı manzaralara sahip olması da sayılabilir. Çalışma ne kadar rahat olursa, istihsal de o kadar çok verimli olur. İşçi ne kadar gayretli, canlı ve hareketli olursa, istihsalı de o kadar hassas ve sağlam olur. Şu bir gerçektir ki, hizmetçiyi işinde yükünü hafiflettikçe, senin kesene kârlı olur.

Bu şartların içine, sportif oyunlar, yüzme, geziler, ve iş yerinin süslenmesi gibi çeşitli zevk verici şeylerle işçiyi rahatlatmada girer.

4 — Tazminat Hakkı

İşçi, çalışırken veya çalışma sebebiyle, yaralanma, kısırlık, felç veya organlarından birini kaybetmesi gibi çeşitli tehlikelere maruz kalır. Bu sebeple kısmen veya tamamen sakat olur, bazan zararın ağırlığı ölümüne de sebep olabilir. Bu sebeple devlet ve işveren, zararın meydana gelmesinden önce, işçiye güvenlik verecek ve onu korumak için gerekli bütün tedbirleri almaya mecburdurlar. Eğer işçi zarar görürse, zararın büyüklüğüne ve müsibetin derinliğine göre, iş sahibinin bunu tazmin etmesi gerekir. Çünkü İslâm Hukukunun şu prensipleri vardır :

«Zarar ve mukabele bizzarar yoktur»³⁰.

«Zarar izale olunur»³¹.

Şüphe yok ki, maddî tazminat, zararı gidermenin bir çeşididir, ve müsibetin ağırlığını hafifletir.

Ancak zararı kimin tazmin edeceği, zararın sebebine göre değişmektedir.

30 *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye*, md. 19.

31 *Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye*, md. 20.

Şayet zarar, talimatın eksikliğinden ve iş sahibinin alması gereken tedbirlerin alınmasındaki kusurdan ortaya çıkmışsa, bu taktirde tarafsız ve garazsız bilirkişilerin takdirine göre işveren, işinde meydana gelen zararı ödemeye mecburdur. Bu tazminat zararı öyle karşılamalıdır ki, işçi iyi oluncaya kadar tedavisini ve çalışmadığı müddetçe kaybettiği zararı karşılasın. Eğer devamlı bir zarar husule gelmişse, tazminat da işçinin normal çalışma gücüne tesir ettiği miktarda olur.

Eğer zarar, işçinin hatası neticesi veya hiçkimsenin kusuru olmadan kaza ve kader eseri meydana gelmişse, aletin çalışmaması gibi, bu taktirde tazminat işçinin malından verilir. Şayet malı kâfi gelmiyorsa devlet malından tazmin ettirilir. Çünkü İslâm'da devletin vazifelerinden biri de, vatandaşlarını yüklenemeyecekleri bütün zararlara karşı te'minat altına almaktır.

Devlet sosyal güvenlik müesseseleri kurabilir ve bu yükümlülükleri ona yükleyebilir. İşçinin güvenlik işini ve bütün zararlara karşı te'minat altına alınması bu müesseseleri ifade eder. Sakatlık, ihtiyarlık ve vefat gibi. Bu müessesenin gelirleri işçilerden kesilen aidatlar, devletin ve iş sahiplerinin yardımları ve müessesenin mallarının artmasından meydana gelir. Bu, âdil devlet başkanının takdirine bağlı bir hukuk (mevzuat) politikasıdır ve özel bir kanun bunu düzenler.